

Faktor Penentu Kinerja Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi

¹Sudirman, ²Asrin, ³Joni Rokhmat

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Pendidikan, Universitas Mataram, Indonesia

Email Korespondensi: dirman.1980@yahoo.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Mataram. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif *ex post facto*. Populasi penelitian ini adalah tenaga kependidikan yaitu; pengelola, staf, karyawan, dan pegawai yang ada di lingkungan Universitas swasta di Mataram dengan jumlah populasi sebanyak 228 dengan sampel sebanyak 70 orang yang diperoleh dengan menggunakan teknik random sampling. Data di analisis dengan menggunakan teknik deskriptif dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor penentu kinerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi dipengaruhi oleh keadilan organisasi dan kepuasan dimana kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi nilai sebesar 38% terhadap variabel terikat. Sehingga kinerja tenaga kependidikan juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi dan kepuasan kerja di perguruan tinggi.

Kata kunci: *Keadilan Organisasi; Kepuasan Kerja; Kinerja Tenaga Kependidikan*

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan tinggi terutama perguruan tinggi, selayaknya dapat diorganisir agar mampu menciptakan sebuah kerjasama tim dalam melewati berbagai perubahan pada era globalisasi saat ini (Dacholfany, 2017). Tantangan baru yang harus dihadapi oleh perguruan tinggi terutama masalah pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria (Wayong, 2017). Oleh karena itu, kinerja tenaga kerja sangatlah penting, sehingga bisa meningkatkan efisiensi dan juga memberikan peningkatan hasil terhadap organisasi (Widodo et al., 2019). Kinerja merupakan suatu hal yang kompleks sehingga perlu ditingkatkan baik dari sisi individu, kelompok, maupun organisasi (Ikhsan, 2016). Kinerja sebagai perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Uno & Lamatenggo, 2012).

Kinerja tenaga kependidikan melalui pimpinan telah mengintruksikan agar karyawan memberikan pelayanan secara optimal kepada dosen, mahasiswa, dan masyarakat sehingga kegiatan sehari-hari dapat berjalan lancar. Tenaga kependidikan berperan sangat penting dalam melaksanakan kegiatan administrasi di lingkungan perguruan tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Tenaga kependidikan merupakan salah satu ujung tombak yang akan menentukan pelayanan kepada mahasiswa, dosen, dan masyarakat yang mencakup kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi (Alfarisi, 2019). Beberapa perguruan tinggi swasta di Kota Mataram mengalami berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan baik menyangkut gaji, imbalan, pembagian kerja, kondisi kerja, komitmen, kesempatan untuk maju, disiplin, dan berbagai macam permasalahan yang menghambat proses kegiatan yang ada dalam lingkungan perguruan tinggi. Ditemukan bahwa ada perguruan tinggi yang mempunyai banyak tenaga kependidikan akan tetapi penempatan dalam pembagian kerja tidak sesuai dengan kondisi dan keadaan dimana tempat bekerja. Selain itu, ada juga perguruan tinggi yang kekurangan tenaga kependidikan sehingga segala bentuk kegiatan proses belajar mengajar menyangkut kegiatan administrasi seperti proses surat menyurat dan sebagainya dilakukan oleh tenaga pengajar. Kondisi ini tentu akan menghambat keberlangsungan segala proses kegiatan yang ada di lingkungan perguruan tinggi. Terhambatnya kegiatan tersebut bisa berdampak terhadap daya saing lulusan perguruan tinggi menjadi semakin rendah (Sukardi, 2019).

Kinerja karyawan merupakan indikator penentu keberhasilan organisasi (Kristanto, 2015). Ada banyak faktor yang mendukung kinerja, salah satunya ialah faktor keadilan organisasi. Keadilan organisasi merupakan pandangan dan perasaan tentang sikap seorang individu diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja (Kristanto, 2015). Keadilan sangat dituntut dalam lingkungan kerja (Akram et al., 2017). Menurut Gibson et al (dalam Kristianto, 2015) keadilan organisasi sebagai suatu tingkat dimana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat bekerja. Temuan penelitian sebelumnya (Imamoglu et al., 2019; Kalay, 2016; Warokka et al., 2012) menunjukkan bahwa keadilan organisasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain keadilan organisasi, salah satu penentu tinggi rendahnya kinerja adalah tingkat kepuasan kerja (Kumala, et al., 2018). Kepuasan kerja menjadi sangat penting untuk aktualisasi diri, sehingga kepuasan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh tenaga kependidikan (Kurniawan, 2018). Kepuasan kerja merupakan rasa pemenuhan dan kepuasan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja (Zakaria et al., 2020), (Ainley & Carstens, 2018), (Klassen & Tze, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Halgrimsson (dalam Tarigan & Ratnaningsih, 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran dalam menghadapi kesiapan untuk berubah, dimana kesiapan untuk berubah akan meningkat ketika tingkat kepuasan kerja meningkat. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja (Sunarta, 2019). Kepuasan kerja menyangkut keadaan emosional seseorang baik suka maupun tidak suka di dalam melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di 5 (lima) perguruan tinggi swasta yaitu, Universitas Nahdlatul Wathan, Universitas Nahdatul Ulama, Universitas Muhammadiyah, Universitas Mahasaraswati, dan Universitas

45. Penelitian kuantitatif ini merupakan penelitian *ex post facto*, yaitu penelitian ini tidak dapat mengendalikan variabel bebas itu melalui manipulasi (Furchan, 2011). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kependidikan yaitu staf, karyawan/pegawai serta pengelola dilingkungan Universitas swasta di Kota Mataram sebanyak 228 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *random sampling* yang dihitung menggunakan rumus *slovin* jumlah sampel penelitian sebanyak 70 atau 30% dari populasi.

Instrumen penelitian yang dipakai sebagai alat ukur keadilan organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja adalah angket model skala likert dengan 4 (empat) pilihan jawaban. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Angket berisikan sejumlah pernyataan yang diajukan kepada responden yang dirumuskan dalam bentuk pernyataan (deskripsi situasi) dengan empat alternatif jawaban yang disesuaikan dengan tujuan pernyataan tersebut, yakni; 4) Sangat setuju, 3) Setuju, 2) Tidak setuju, dan 1) Sangat tidak setuju.

Uji validitas instrumen penelitian dilakukan terhadap ketiga variabel penelitian. Hasil uji validitas variabel keadilan organisasi memiliki nilai rata – rata r_{hitung} 0,489 > 0,05 dari 30 item pernyataan, 27 item pernyataan yang valid, untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata – rata r_{hitung} 0,435 > 0,05 dari 33 item pernyataan, 30 item pernyataan yang valid, dan variabel kinerja tenaga kependidikan ditunjukkan memiliki nilai rata – rata r_{hitung} 0,491 > 0,05 dari 31 item pernyataan terdapat 28 item pernyataan yang valid. Pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Selain uji validitas, dilakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian. Hasil analisis reliabilitas dari ketiga variabel penelitian memiliki nilai Cronbach Alpha diatas 0.80, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Sebelum analisis data dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan uji persyaratan analisis data yang meliputi uji normalitas

dengan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji autokorelasi dari Durbin-Watson (Uji D-W), dan uji multikolinieritas dari nilai *Variance Inflation factor* (VIF). Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa dari ketiga variabel tersebut nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, diperoleh nilai 0.718 keadilan organisasi; kepuasan kerja nilai 0.197; dan kinerja tenaga kependidikan nilai 0.341, sehingga ketiga variabel dinyatakan berdistribusi normal. Nilai Durbin-Watson pada sebesar 2.212. Nilai tersebut lebih besar dari nilai DL pada $k=3$ dan $t = 70$ yaitu sebesar 1.5245, sedangkan nilai DU sebesar 1.7028. Hasil tersebut menyimpulkan tidak ada masalah autokorelasi. Variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai tolerance 0.537 dan nilai VIF 1.864. Jadi nilai VIF < dari 10 dan nilai tolerance > dari 0.1, maka kesimpulan dari uji multikolinieritas ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada setiap variabel bebas tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji statistik untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dirangkum dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Sederhana

| Variabel | Koefisien Regresi | | t _{hitung} | Sig. |
|---------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|-------|
| | Konstanta | Koefisien Regresi (b) | | |
| Keadilan organisasi | 51.497 | 0.525 | 3.749 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja | 54.890 | 0.430 | 4.493 | 0.000 |

Tabel 1 menunjukkan nilai Signifikan diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif keadilan organisasi terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Mataram. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Haevyanto (2018)**, **Hidayah & Harnoto (2018)** dan **Ismail & Sherwani (2018)** yang menyimpulkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya hasil analisis menunjukkan nilai koefisien *regresi b* sebesar 0.525 dan konstanta sebesar 51.497. Bentuk

persamaan regresi keadilan organisasi (X_1) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas swasta di Mataram, adalah $\hat{Y} = 51.497 + 0.525X_1$, artinya bahwa dalam setiap kenaikan satu pada variabel keadilan organisasi, terjadi peningkatan kinerja tenaga kependidikan sebesar 0.525. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang ditunjukkan sebesar 0.159. Artinya bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh sebesar 15.9% terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sisanya 84.1% dipengaruhi oleh factor lain.

Hasil pada Tabel 1 juga menunjukkan bahwa pada variabel kepuasan kerja nilai t_{hitung} sebesar 3.749 > daripada t_{tabel} sebesar 1.667 dan nilai Signifikan diperoleh sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Mataram. Nilai koefisien *regresi b* untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.430 dan konstanta sebesar 54.890. Bentuk persamaan regresi kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) Universitas swasta di Mataram, adalah $\hat{Y} = 54.890 + 0.430X_2$. Artinya bahwa dalam setiap kenaikan satu pada variabel kepuasan kerja maka, terjadi peningkatan kinerja tenaga kependidikan sebesar 0.430. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.218. Artinya bahwa keadilan organisasi mempunyai pengaruh sebesar 21,8% terhadap kinerja tenaga kependidikan. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain. Hasil penelitian ini berkaitan dengan hasil peneliti sebelumnya oleh **Nooryani, et al., (2016)** dari empat variabel tersebut terdiri dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat, dimana salah satu variabel bebas yaitu kepuasan kerja berpengaruh langsung dan signifikansi terhadap kinerja tenaga kependidikan. Kepuasan kerja pada akhirnya akan berdampak pada kinerja karyawan (**Ali and Farooqi, 2014; Kurniawan, 2018; Inegbedion, et al., 2019**).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan, terlihat dalam sikap positif tenaga karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan tempat bekerja (**Mathur et al., 2011; Bayarcelik, 2016**). Kepuasan kerja

menyangkut keadaan emosional baik suka maupun tidak suka di dalam melakukan pekerjaan sehingga kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, jadi kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap seseorang di dalam bekerja sehingga mampu memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi tempat bekerja.

Pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Kota Mataram di analisis menggunakan regresi ganda. Hasil analisis ditunjukkan pada Tabel 2.

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F _{hitung} | F _{tabel} | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|---------------------|--------------------|-------|
| Regression | 1085.655 | 2 | 542.827 | 10.775 | 3.132 | 0.000 |

Table 2 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 10.775 lebih besar dari pada F_{tabel} sebesar 3.132 dan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil daripada 0.05. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Mataram. Adanya pengaruh secara positif dan signifikan menunjukkan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja dilaksanakan secara baik sehingga menumbuhkan semangat tenaga kependidikan didalam bekerja melayani mahasiswa dan dosen di Universitas. Besar pengaruh keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Mataram, berdasarkan nilai R^2 sebesar 0.221. Artinya bahwa variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh sebesar 22,1% terhadap kinerja tenaga kependidikan Universitas swasta di Mataram, sisanya sebesar dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh **Naingolan, et al., (2018)** menunjukkan bahwa, berdasarkan uji validitas, uji reliabilitas serta uji hipotesis dimana berpengaruh secara langsung signifikansi terhadap kepuasan kerja baik secara parsial (individu) maupun simultan (bersama-sama)

pada tenaga kependidikan. Begitu juga dengan penelitian **Watimmena & Rumpak (2017)** bahwa secara keseluruhan antara variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan diperoleh hasil signifikansi yang berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kependidikan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan keadilan organisasi dan kepuasan kerja tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Swasta di Kota Mataram. Hal yang penting untuk dilakukan adalah dengan memperhatikan faktor-faktor keadilan organisasi seperti gaji atau imbalan, promosi, penilaian kinerja, dan perlakuan terhadap bawahan. Sedangkan faktor kepuasan kerja yang harus diperhatikan adalah pekerjaan itu sendiri, atasan, gaji/upah, promosi; dan teman kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja pada Universitas swasta di Mataram memiliki kontribusi terhadap kinerja tenaga kependidikan baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Semakin tinggi nilai tentang keadilan organisasi dan kepuasan kerja yang dimiliki maka akan semakin optimal dan meningkat kinerja tenaga kependidikan dalam bekerja sehari-hari sebaliknya jika keadilan organisasi rendah maka kinerja tenaga kependidikan kurang optimal dan melemah dalam bekerja sehari-hari di organisasi tersebut. Sesuai dengan hasil analisis bahwa keadilan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan, dimana kedua variabel bebas tersebut memberikan kontribusi nilai sebesar 38% terhadap variabel terikat. Sehingga kinerja tenaga kependidikan juga dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keadilan organisasi dan kepuasan kerja di perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarisi, M.F. (2019). Pengaruh Karakter Serta Keprofesionalan Dosen Dalam Proses Perkuliahan Guna Menjadikan Mahasiswa Yang Cerdas dan Kritis. *ScienceEdu*. 2(2).
- Ali, S., & Farooqi, Y.A., (2014). Effect of work overload on job satisfaction, effect of job satisfaction on employee performance and employee engagement (a case of public sector University of Gujranwala Division). *Int. J. Multidiscip. Sci. Eng.* 5 (8), 23–30.
- Avilla, G. (2017). [Gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan reaksi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*. 10 \(1\), 129-140. Doi: <http://dx.doi.org/jmpj.v10i1.1670>](http://dx.doi.org/jmpj.v10i1.1670)
- Dacholfany, M.I. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islami Di Indonesia Dalam Menghadapi Era Globalisasi. *At-Tajdid*, 1 (1).
- Furchan, A. (2011). *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan*. Cetakan IV. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Hidayah, S. & Harnoto. (2018). Role of Organizational Citizenship Behavior (OCB), Perception of Justice and Job Satisfaction on Employee Performance. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9 (2). 170-178 <http://jdm.unnes.ac.id>
- Ikhsan, A. (2016). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 2(1).
- Imamoglu, S. Z., Ince, H., Turkcan, H., & Atakay, B. (2019). The Effect of Organizational Justice and Organizational Commitment on Knowledge Sharing and Firm Performance. *Procedia Computer Science*, 158, 899–906. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.129>
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2019). Perception of Workload Balance And Employee Job Satisfaction in Work Organisations. *Heliyon* 6 (2020) e03160. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Kalay, F. (2016). The Impact of Organizational Justice on Employee Performance: A Survey in Turkey and Turkish Context. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i1.8854>
- Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educational Research Review*, 12, 59–76. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2014.06.001>
- Kristanto. (2015). Keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(1), 86-98. doi: <https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Kumala, I.P., Burhanuddin., & Bafadal, I. (2018). Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Guru. *JAMP: Jurnal Adminitrasi dan Manajemen Pendidikan*. 1(4), 400-409.
- Kurniawan, F. (2018). [Pengaruh *knowledge management* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* \(Studi pada tenaga kependidikan Universitas x Yogyakarta\). Tesis. Universitas Islam Indonesia. \[jarfajar32@gmail.com\]\(mailto:jarfajar32@gmail.com\)](mailto:jarfajar32@gmail.com)
- Mathur, G., Banerjee, R. P., Rajesh, S., Tripathi, S., Pathak, A., Sharma, B., & Upadhyay, K.M (2011). *Stress and Job Satisfaction- A Study of Academicians'' in: A Systematic Guide to Write a Research Paper, Ed: Bhakar, S.S. and Mehda, S., Excel Books, First Edition, p:219*
- Naingolan, Kojo & Sendow. (2018). Analisis pengaruh *Internal Locus fo Control* dan *External Locus of Control* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja tenaga kependidikan di

- Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. 6(4), 4023-4032. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/eba/article/view/21926>
- Nooryani, S. Tanjung, H. & Ibdalsyah. (2016). Motivasi, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Fakultas Pertanian Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen*. 7(2), 152-160. doi: <http://dx.doi.org/10.32832/jm-uika.v7i2.1111>
- Sancoko, dan Pangabeau. (2015). Pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* di Sekolah Santa Ursula BSD. *Jurnal MIX*, V(1), 34 – 53.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan. *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta. Bandung
- Sukardi, Rusdiawan, & Wardana, L. A. (2019). The competitiveness of Master of Education Graduates: Porter's diamond analysis. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 14(19), 179–187. <https://doi.org/10.3991/ijet.v14i19.10767>
- Sunarta, (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*. XVI (2). 63-75
- Tarigan, C.F., & Ratnaningsih, I.Z., (2018). Hubungan antar *work-family balance* dengan kepuasan kerja pada tenaga kependidikan di Universitas x. *Jurnal Empati*. 7 (3), 244 – 251. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/21857>
- Uno H.B. & Lamatenggo, N. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Warokka, A., Gallato, C. G., & Moorthy, T. (2012). Does organizational justice in performance appraisal system affect work performance? Evidence from an emerging market. *Journal of Human Resources Management Research*, 4, 2292–2308. <https://doi.org/10.5171/2012.159467>
- Wayong, M. (2017). Menuju Era Globalisasi Pendidikan: Tantangan dan Harapan bagi Perguruan Tinggi di Tanah Air. *Jurnal Inspiratif Pendidikan*. VI (2). 219-234
- Widodo, D.B., Imron, A. & Arifin, I. (2019). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kependidikan. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*. 2(1). Pp. 10-16. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Zakariya, Y.F., Bjørkestøl, K., & Nilsen, H.K. (2020). Teacher job satisfaction across 38 countries and economies: An alignment optimization approach to a cross-cultural mean comparison. *International Journal of Educational Research*, 101 (2020) 101573. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2020.101573>